Ensuring a Nursing Presence

New Brunswick

Health and Wellness

+8

101-05244/

Nursing – Part of our commitment to health care

The province of New Brunswick is committed to renewing health care and ensuring New Brunswickers have better access to the province's health care system. Better planning for health human resources is an important part of that commitment.

Government has been working closely with the nursing profession to recognize the professionalism of nursing and to develop a broad long-term nursing resource plan. Our goal is to have enough nursing resources in the future to meet our growing health care needs.

This document outlines our three-year $8 million nursing resource strategy for nursing and the action plan for year one of the strategy.

The actions in year one of the strategy focus on the issues that nursing stakeholders told us were the most important. To put the strategy in place, and make sure it is a success, we must have an ongoing partnership with nurses, registered nursing assistants, their organizations, educators and employers.

As Minister of Health and Wellness, I know our strategy will produce the nursing resources we need. We are putting our efforts into attracting students to our education programs, and on keeping new graduates, experienced nurses, and registered nursing assistants in New Brunswick. Meeting these challenges will be positive for our nursing service supply and for the quality of nursing care provided to patients.

Dennis Furlong

Dennis J. Furlong, M.D.
Minister

Planning the Future

"Health human resources issues are being addressed through discussions with physicians, nurses, and other health, professionals."

Speech from the Throne – 2000

"Government has been working closely with the nursing profession to recognize the professionalism of nursing and to develop a broad long-term nursing resource plan. Our goal is to have enough nursing resources in the future to meet our growing health care needs."

Honourable Dennis Furlong
Minister of Health and Wellness

A Nursing Resource Strategy for New Brunswick
ACTION PLAN- YEAR 1

To increase the number of nurses and nursing assistants in New Brunswick

1. A summer employment program for second and third year student nurses to encourage them to stay and practice in New Brunswick.

2. Reimburse tuition for refresher programs for Registered Nurses (RNs) and Registered Nursing Assistants (RNAs) who wish to re-enter the workforce.

3. Increase the number of full-time permanent nursing positions by supporting the switch of casual hours and part-time positions to full-time positions.

4. Gauge the need for increased nursing seats in New Brunswick universities.

To keep nurses in New Brunswick

5. The New Brunswick Critical Care Nursing Program as the first step in improving continuing education funding.

6. Get rid of legislative barriers that stop nurses from fully using their nursing skills.

To plan for the changing conditions in health care

7. Improve workforce planning by:

   - Updating the Nursing Service and Resource Management Plan.
   - Reviewing the use, skills, and mix of nursing service providers.
   - Hiring a nursing resource advisor to oversee the nursing resource plan and to ensure the future supply of nursing resources.

ACTION PLAN- YEARS TWO AND THREE

We will add to our nursing resource strategy in years two and three. New measures will include:

- A bursary program for student nurses and nursing assistants aimed at hard to recruit sectors.
- A new job evaluation system for nurses.
- The renewal of orientation programs for new staff.
- Improved use of all health care workers through integrated resource planning.

1. A summer employment program for second and third year student nurses.

Rationale

This program will bring youth and energy to the hospitals and nursing homes during the summer vacation season. When they most need extra help, 150 nursing students will be available to employers. This will help regular staff and ease the summer shortages that result during vacation time.

For the students, it means they have summer employment in their field and an opportunity to improve their job readiness. This will make it easier for them to move from school to the workplace.

We hope the students will also build some loyalty to the organization and return there to practice when they finish their education.

The program will bring young staff into the system to help address the growing age gap and coming retirements.

Action

The Department of Health and Wellness with the cooperation of the Department of Training and Employment Development will set up a summer employment program for second and third year student nurses.

In order to attract the nursing students who will finish their second and third years at the University of New Brunswick (UNB) and the Université de Moncton (U de M) this spring, the program will start immediately. Details will be available shortly.

2. Reimburse tuition for Registered Nurses (RNs) and Registered Nursing Assistants (RNAs) who wish to re-enter the workforce through refresher programs.

Rationale

Paying back tuition for refresher programs is a good incentive to attract skilled nurses and registered nursing assistants who have been out of the workforce. With this action, we are taking advantage of a pool of likely workers who, if they updated their skills, could be employed in hospitals and nursing homes in their local areas.

In return for their tuition, these professionals must work in the New Brunswick health care system for one year.

Action

We are working on funding priorities and criteria for awarding tuition repayment during this fiscal year. We will provide details to nursing organizations, hospitals and nursing homes in the near future.

3. Increase the number of full-time permanent Nurse and Registered Nursing Assistant positions by supporting the switch of casual hours and part-time positions to full time positions.

Rationale

New Brunswick Nurses and Registered Nursing Assistants have said that they want permanent full-time jobs.

The availability of full-time jobs is also an important factor when nurse graduates are deciding where to work.

The national nursing strategy points to the casual nature of nursing as a serious quality of work-life issue. It also increases the number of nurses needed to meet scheduling demands.

Action

The Department will support converting casual hours and part-time positions to permanent full-time positions to create a more stable and satisfied workforce. This will help to keep staff and offer individuals more security in their positions. In addition, it will provide employers flexibility in managing the workforce and in meeting different regional needs.

Funding to switch from casual and part-time to full-time positions for RNs and RNAs will be available to the hospital and nursing home sectors.

The Department will ask for the support of employers and the relevant unions in order to set criteria and best practices for implementing this action.

4. Gauge the need for increased nursing seats in New Brunswick universities.

Rationale

How many nurses will we need to meet the future health care needs of New Brunswickers?

The answer to this question depends on the future design of the health system and the roles that health professions play in a renewed system. We will know more when the Premier's Health Quality Council has finished its work and when the new nursing service and resource management plan that forecasts future needs is finished.

However, we do know that, with an aging work force and a large number of nurses who will retire over the next 15 years, we must plan now for our future nursing needs so that we will be able to care for our aging population.

When we look at the number of nurses who will retire and the number of nurses who will graduate from New Brunswick universities, it is clear that by 2006 there will not be enough graduating nurses to replace the retirees.

Action

In partnership with the Department of Health and Wellness and other stakeholders, the Department of Training and Employment Development is looking at the number of Registered Nursing Assistants needed in New Brunswick, now and in the future.

Over the next year the Department of Health and Wellness will also work with the Department of Education, universities, and nursing stakeholders to determine if the number of nursing seats in New Brunswick needs to be increased in 2002 and, if so, by how much. In its analysis, the Department will consider the reform of the health system, enrolment and graduation from nursing programs and the aging nursing workforce.

5. The New Brunswick Critical Care Nursing Program as the first step in improving continuing education funding.

Rationale

Nurses and employers point to opportunities for education and career development as important ways to increase job satisfaction, keep nurses, develop knowledge and expertise, and to improve the quality of care. This program provides opportunities and recognition for experienced nurses.

Education and career development also prepares experienced nurses to take on expanded roles. Employers view this as critical to ensuring they have staff for their specialty care areas including critical care, where they are beginning to see shortages.

The region hospital corporations, the University of New Brunswick, the Université de Moncton with the support of the Nurses Association of New Brunswick and the New Brunswick Nurses Union have developed the New Brunswick Critical Care Nursing Program (NBCCNP). This program is a distance education program that is given in both official languages.

Action

The Department of Health and Wellness will work with employers, the Nurses Association of New Brunswick, the New Brunswick Nurses Union, the University of New Brunswick, and the Université de Moncton and fund the introduction of the New Brunswick Critical Care Nursing Program. Once the program is up and running, the Department's funding will go to all sectors to improve the use of all nursing staff and to help them acquire, maintain and upgrade their skills.

6. Get rid of legislative barriers that stop nurses from fully using their nursing skills.

Rationale

Better use of our nursing resources has many potential benefits. It would enable nurses to fully use their skills on the job or to expand their practice. It could also provide overall efficiencies to the health system, promote retention and create options for experienced RNs who wish to pursue new education and practice opportunities.

Action

The government will introduce Legislative amendments this fall to get rid of barriers that stop nurses from providing services at their full scope of practice.

7. Improve workforce planning by updating the Nursing Service and Resource Management Plan, reviewing the use, skills and mix of nursing service providers, hiring a nursing resource advisor to oversee the implementation of the nursing resource strategy and to ensure the future supply of nursing resources.

Rationale

The effective use of resources, making sure that all nursing groups are used to full capacity, and the impact of non-nursing staff reductions are continuing concerns. Since the Premier's Health Quality Council is redesigning the health care system, it is a good time to look at how changes to the health care system will affect nursing services, the work environment and the profession.

This analysis will be carried out within the context of updating the nursing service and resource management plan for the Province. The focus of the plan will be to ensure the appropriate nursing services by the right provider in the right setting at the right time and at an affordable cost.

Action

The Department of Health and Wellness will immediately hire a nursing resource advisor.

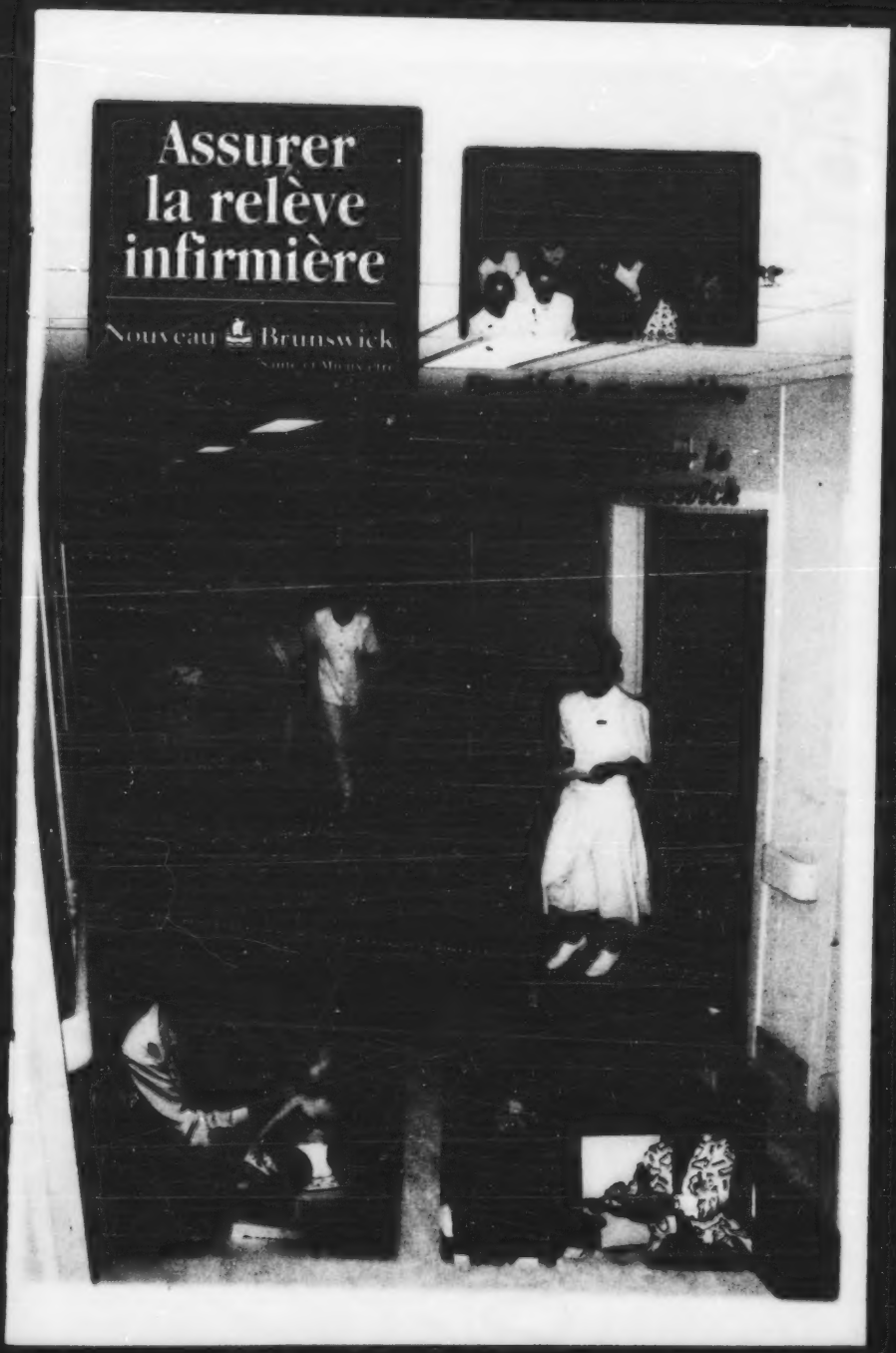
The nursing resource advisor will play a lead role in addressing nursing resource issues and will oversee implementation of government approved initiatives to secure our nursing resources. Creation of this position demonstrates the importance that government attaches to nursing resource issues.

A partnership for success - Next Step

Working together the Department of Health and Wellness and New Brunswick's nursing groups have created a strategy to stabilize and secure our nursing resources now and in the future.

We thank and congratulate all those who have contributed to this Nursing Resouce Strategy. Your continued support and assistance will guarantee a nursing presence in New Brunswick for all who need care

Now that the strategy is complete, the Department of Health and Wellness looks forward to working with the Nursing Resources Advisory Committee which was such an important contributor to this strategy, the Nurses Association of New Brunswick, the New Brunswick Nurses Union, the Association of New Brunswick Registered Nursing Assistants, the University of New Brunswick, the Université de Moncton and employers to implement the actions outlined in the strategy.


Assurer
la relève
infirmière
Nouveau Brunswick

Les soins infirmiers – Un volet de notre engagement envers les soins de santé

La province du Nouveau-Brunswick s'est engagée à renouveler les soins de santé et à assurer à la population néo-brunswickoise un meilleur accès au système de santé de la province. Un aspect important de cet engagement vise l'amélioration de la planification des ressources humaines en santé.

Le gouvernement a travaillé étroitement avec des représentants de la profession infirmière en vue de reconnaître la professionnalisation des soins infirmiers et d'élaborer un plan d'action global à long terme en matière de ressources infirmières. Notre objectif est d'assurer, pour l'avenir, des ressources infirmières suffisantes pour répondre aux besoins croissants en matière de soins de santé.

Ce document résume notre stratégie triennale globale de huit millions de dollars en matière de ressources infirmières ainsi que le plan d'action de la première année de la stratégie.

Les mesures qui seront entreprises pendant la première année sont axées principalement sur les dossiers jugés les plus importants par les intervenants du secteur des soins infirmiers. La mise en œuvre et le succès de cette stratégie nécessiteront l'établissement d'un partenariat soutenu avec le personnel infirmier, les infirmières et infirmiers auxiliaires immatriculés ainsi que leurs associations, le personnel enseignant et les employeurs.

À titre de ministre de la Santé et du Mieux-être, je suis convaincu que notre stratégie nous permettra d'assurer les ressources infirmières dont nous avons besoin. Nos efforts viseront à recruter des étudiantes et étudiants dans nos programmes de formation et à garder dans la province les personnes nouvellement diplômées, ainsi que notre personnel infirmier et nos infirmières et infirmiers auxiliaires immatriculés chevronnés. En relevant ces défis, nous assurerons un nombre suffisant d'infirmières et d'infirmiers ainsi que la prestation de soins infirmiers de qualité aux patients.

Le ministre,

Dennis Furlong

Dennis J. Furlong, M.D.

Préparer l'avenir

« Les questions relatives aux ressources humaines en santé sont abordées dans des discussions avec des médecins, le personnel infirmier et d'autres professionnels de la santé. »

Discours du trône, 2000

«Le gouvernement a travaillé étroitement avec des représentants de la profession infirmière en vue de reconnaître la professionnalisation des soins infirmiers et d'élaborer un plan d'action global à long terme en matière de ressources infirmières. Notre objectif est d'assurer, pour l'avenir, des ressources infirmières suffisantes pour répondre aux besoins croissants en matière de soins de santé. »

Honorable Dennis Furlong
Ministre de la Santé et du Mieux-être

Stratégie en matière de ressources infirmières pour le Nouveau-Brunswick
PLAN D'ACTION – MESURES POUR LA PREMIÈRE ANNÉE :

Augmenter le nombre d'infirmières et d'infirmiers et d'infirmières et d'infirmiers auxiliaires au Nouveau-Brunswick

1. Un programme d'emplois d'été à l'intention des étudiantes et étudiants de deuxième et de troisième année en sciences infirmières afin de les encourager à exercer dans la province.

2. Rembourser les frais de scolarité pour des cours de recyclage des infirmières et infirmiers immatriculés et des infirmières et infirmiers auxiliaires immatriculés qui désirent réintégrer le marché du travail.

3. Augmenter le nombre de postes permanents à temps plein en soins infirmiers en facilitant la conversion des postes occasionnels et à temps partiel en postes à temps plein.

4. Évaluer le besoin d'augmenter le nombre de places en sciences infirmières dans les universités du Nouveau-Brunswick.

Retenir la main-d'œuvre infirmière au Nouveau-Brunswick

5. Le Programme des soins critiques infirmiers du Nouveau-Brunswick comme première étape en vue d'améliorer le financement de la formation continue.

6. Éliminer les obstacles législatifs qui empêchent les infirmières et infirmiers d'utiliser pleinement leurs compétences infirmières.

Planifier en fonction des conditions nouvelles dans le secteur de la santé

7. Améliorer la planification de la main-d'œuvre au moyen de □:
   - la mise à jour du Plan de gestion des ressources et des services infirmiers;
   - la révision de l'utilisation, des compétences et de la composition des fournisseurs de soins infirmiers;
   - l'embauche d'un conseiller en ressources infirmières pour coordonner le plan en matière de ressources infirmières et pour assurer des ressources suffisantes pour l'avenir.

PLAN D'ACTION - MESURES POUR LA DEUXIÈME ET LA TROISIÈME ANNÉE

D'autres mesures seront mises en œuvre au cours de la deuxième et de la troisième année de la stratégie en matière de ressources infirmières. Elles comprennent□:

- un programme de bourses s'adressant aux étudiants et étudiantes en sciences infirmières et aux infirmières et infirmiers auxiliaires. Les bourses seront attribuées en fonction des secteurs où le recrutement est difficile;
- l'établissement d'un nouveau système d'évaluation des tâches pour le personnel infirmier;
- le renouvellement des programmes d'orientation à l'intention des nouveaux employés et nouvelles employées;
- une meilleure utilisation des travailleuses et travailleurs de la santé par l'entremise d'une planification intégrée des ressources.

1. Un programme d'emplois d'été à l'intention des étudiantes et étudiants de deuxième et de troisième année en sciences infirmières.

Justification

Ce programme permettra la participation de la jeunesse au sein du réseau hospitalier et des foyers de soins pendant les vacances d'été. Au total, 150 étudiantes et étudiants pourront fournir de l'aide supplémentaire aux employeurs. Les étudiantes et étudiants pourront remplacer le personnel régulier en vacances et ainsi pallier les pénuries de personnel fréquentes pendant cette période de l'année.

Le programme permettra aux étudiantes et étudiants de travailler dans leur domaine d'études pendant l'été ce qui améliorera leur employabilité et qui facilitera la transition des études au marché du travail.

Nous espérons que ce programme permettra de promouvoir un sentiment de fidélité envers l'organisation et incitera les étudiantes et étudiants à venir exercer dans ce milieu à la fin de leurs études.

Le programme permettra aussi de recruter un personnel plus jeune afin de réduire l'écart d'âge de plus en plus prononcé et de combler les postes des personnes qui partiront bientôt à la retraite.

Action

Le ministère de la Santé et du Mieux-être, en collaboration avec le ministère de la Formation et du Développement de l'emploi mettra sur pied un programme d'emplois d'été à l'intention des étudiantes et étudiants de deuxième et de troisième année en sciences infirmières.

Le programme sera mis sur pied immédiatement et ce, afin d'attirer les étudiantes et étudiants qui termineront ce printemps leur deuxième ou troisième année en sciences infirmières à l'Université du Nouveau-Brunswick et à l'Université de Moncton. Des détails seront fournis à ce sujet dans un avenir rapproché.

2. Rembourser les frais de scolarité pour des cours de recyclage des infirmières et infirmiers immatriculés et des infirmières et infirmiers auxiliaires immatriculés qui désirent réintégrer le marché du travail.

Justification

Le remboursement des frais de scolarité des cours de recyclage est une excellente mesure incitative pour encourager le retour des infirmières et infirmiers et des infirmières et infirmiers auxiliaires immatriculés qualifiés qui ont quitté le marché du travail. Cette mesure permettrait d'exploiter une ressource potentielle de travailleuses et de travailleurs qui, grâce à des cours de recyclage, pourraient occuper des postes dans les hôpitaux et les foyers de soins de leur région.

Une disposition exigeant un retour de service précisera que ces personnes devront travailler au sein du système de soins de santé de la province pendant un an.

Action

Pendant l'exercice financier en cours, nous travaillerons en vue d'établir les priorités en matière de financement et d'élaborer les critères d'allocation des remboursements de frais de scolarité. Les hôpitaux, les foyers de soins et les organisations d'infirmières et infirmiers seront bientôt informés des détails à ce sujet.

3. Augmenter le nombre de postes permanents à temps plein pour les infirmières et infirmiers ainsi que les infirmières et infirmiers auxiliaires immatriculés en facilitant la conversion des postes occasionnels et à temps partiel en postes à temps plein.

Justification
Les infirmières et les infirmiers ainsi que les infirmières et infirmiers auxiliaires immatriculés du Nouveau-Brunswick ont affirmé vouloir des emplois permanents à temps plein.

Les diplômés et diplômées en sciences infirmières considèrent la possibilité d'obtenir un emploi à temps plein comme un facteur important lorsque vient le temps de choisir l'endroit où travailler.

La Stratégie pour les soins infirmiers au Canada cite les emplois occasionnels comme étant un problème important en ce qui a trait à la qualité de vie au travail. Le travail occasionnel contribue aussi à l'augmentation du nombre d'infirmières et d'infirmiers nécessaire pour répondre à la demande de service.

Action
Le ministère favorisera la conversion des postes à temps partiel et occasionnels en postes permanents à temps plein afin de créer une main-d'œuvre plus stable et satisfaite. Cette initiative aidera aux efforts de maintien des effectifs et offrira aux personnes plus de sécurité de travail. En outre, elle permettra à l'employeur de disposer de plus de flexibilité pour gérer la main-d'œuvre et pour refléter les besoins des différentes régions.

Des fonds seront alloués au réseau hospitalier et aux foyers de soins en vue de soutenir la conversion des postes occasionnels et à temps partiel en postes à temps plein pour les infirmières et infirmiers immatriculés et les infirmières et infirmiers auxiliaires immatriculés.

Le ministère demandera l'appui des employeurs et des syndicats pertinents afin d'établir des critères et assurer les meilleures pratiques pour la mise en œuvre de cette mesure.

4. Évaluer le besoin d'augmenter le nombre de places en sciences infirmières dans les universités du Nouveau-Brunswick.

Justification

Combien d'infirmières et d'infirmiers aurons-nous besoin pour répondre aux demandes à venir de la population néo-brunswickoise en matière de santé ?

La réponse à cette question dépend en grande partie de la restructuration du système de santé et du rôle des professions de la santé dans le cadre du système restructuré. Nous en saurons davantage une fois que le Conseil du premier ministre sur la qualité de la santé aura terminé son travail et qu'un nouveau plan de gestion des ressources et des services infirmiers tenant compte des prévisions en matière des besoins à venir sera élaboré.

Toutefois, nous savons qu'en raison du vieillissement de la population active et du nombre important d'infirmières et d'infirmiers qui prendront leur retraite au cours des 15 prochaines années, nous devons planifier dès maintenant les ressources à venir afin d'assurer que nous serons en mesure de répondre aux besoins d'une population vieillissante.

En tenant compte du nombre d'infirmières et d'infirmiers qui prendront leur retraite et du nombre prévu de diplômées et diplômés en sciences infirmières dans les universités du Nouveau-Brunswick, il est évident qu'en 2006, il n'y aura pas assez de diplômées et diplômés pour remplacer les infirmières et les infirmiers qui prendront leur retraite.

Action

En collaboration avec le ministère de la Santé et du Mieux-être et d'autres intervenants, le ministère de la Formation et du Développement de l'emploi examine actuellement le nombre d'infirmières et d'infirmiers auxiliaires immatriculés nécessaire au Nouveau-Brunswick pour répondre à la demande actuelle et à venir.

Au cours de la prochaine année, le ministère de la Santé et du Mieux-être travaillera aussi de concert avec le ministère de l'Éducation, les universités et les intervenants du secteur des soins infirmiers afin de déterminer le besoin ou non d'augmenter le nombre de places en sciences infirmières dans les universités du Nouveau-Brunswick en 2002 et, si oui, combien de places doivent être ajoutées. Dans son analyse, le ministère tiendra compte de la restructuration du système de santé, du taux d'inscription dans les programmes de sciences infirmières, le nombre de diplômées et diplômés ainsi que le vieillissement de la main-d'œuvre infirmière.

5. Le Programme des soins critiques infirmiers du Nouveau-Brunswick comme première étape en vue d'améliorer le financement de la formation continue.

Justification

Le personnel infirmier et les employeurs ont affirmé que les possibilités de perfectionnement professionnel et la promotion de la carrière sont des mesures incitatives importantes pour augmenter le taux de satisfaction au travail, assurer le maintien des effectifs, favoriser l'acquisition de connaissances et d'expertise ainsi que d'améliorer la qualité des soins. Ce programme offre aux infirmières et infirmiers chevronnés diverses possibilités et une reconnaissance de leurs compétences.

Le perfectionnement professionnel et la promotion de la carrière préparent aussi les infirmières et infirmiers chevronnés à élargir leur rôle. Les employeurs considèrent ce rôle élargi comme étant essentiel pour le ressourcement dans les secteurs spécialisés, y compris les soins critiques où des pénuries sont de plus en plus visibles.

Le Programme des soins critiques infirmiers du Nouveau-Brunswick est un nouveau programme élaboré conjointement par les corporations hospitalières régionales, l'Université du Nouveau-Brunswick et l'Université de Moncton et approuvé par l'Association des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick et le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick. Il s'agit d'un programme offert à distance disponible dans les deux langues officielles.

Action

Le ministère de la Santé et du Mieux-être travaillera de concert avec les employeurs, l'Association des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick, le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick, l'Université du Nouveau-Brunswick et l'Université de Moncton pour financer la mise en œuvre de ce programme. Une fois le programme mis en place, le financement versé par le ministère sera alloué à tous les secteurs afin d'améliorer l'utilisation de tout le personnel infirmier et pour mieux lui permettre d'acquérir et de maintenir des compétences ou d'améliorer celles-ci.

6. Éliminer les obstacles législatifs qui empêchent les infirmières et infirmiers d'utiliser pleinement leurs compétences infirmières.

Justification
Une meilleure utilisation des ressources infirmières pourrait entraîner un grand nombre d'avantages potentiels en permettant aux infirmières et infirmiers d'utiliser pleinement leurs compétences ou encore d'élargir leur rôle au sein du système. Cela permettrait en outre d'améliorer l'efficacité du système de santé dans son ensemble, de promouvoir le maintien des effectifs et de créer pour les infirmières et infirmiers immatriculés chevronnés des occasions de perfectionnement professionnel ou d'autres choix en ce qui a trait à la pratique.

Action
Le gouvernement présentera des modifications à l'automne dans le but de supprimer les obstacles qui empêchent les infirmières et les infirmiers de fournir des services en fonction de leurs pleines compétences.

7. Améliorer la planification de la main-d'œuvre au moyen de la mise à jour du Plan de gestion des ressources et des services infirmiers; la révision de l'utilisation, des compétences et de la composition des fournisseurs de soins infirmiers; l'embauche d'un conseiller en ressources infirmières pour coordonner la stratégie en matière de ressources infirmières et pour assurer des ressources suffisantes pour l'avenir.

Justification

L'utilisation efficace des ressources, telle que maximiser l'utilisation et les compétences de tous les groupes au sein du personnel infirmier et les répercussions de la réduction du personnel non-infirmier ont toujours été une source de préoccupations. Étant donné que le Conseil du premier ministre sur la qualité de la santé procède à une restructuration du système de santé, il serait opportun d'étudier l'impact des changements dans le système de santé sur les services de soins infirmiers, le milieu de travail et la profession.

Cette analyse sera réalisée dans le contexte de la mise à jour du plan provincial de gestion des ressources et des services infirmiers. Le plan sera axé sur la prestation de services infirmiers pertinents par le bon fournisseur, dans le bon milieu, au bon moment et à un coût abordable.

Action

Le ministère de la Santé et du Mieux-être procédera immédiatement à l'embauche d'un conseiller en ressources infirmières.

Le conseiller en ressources infirmières jouera un rôle de premier plan en vue de régler les problèmes relatifs aux ressources infirmières et coordonnera la mise en œuvre des initiatives gouvernementales approuvées en vue d'assurer des ressources infirmières suffisantes. La création de ce poste indique clairement l'importance que le gouvernement accorde à tout le dossier des soins infirmiers.

Un partenariat fructueux – Nouvelles étapes

Ensemble, le ministère de la Santé et du Mieux-être et les groupes infirmiers de la province ont élaboré une stratégie visant à stabiliser la main-d'œuvre infirmière et à assurer des ressources infirmières adéquates tant pour aujourd'hui que pour l'avenir.

Nous désirons remercier et féliciter tous ceux et celles qui ont contribué à l'élaboration de cette stratégie en matière de ressources infirmières. Votre soutien et votre aide soutenus assureront la relève infirmière au Nouveau-Brunswick pour toutes les personnes qui ont besoin de soins.

Le ministère de la Santé et du Mieux-être travaillera en collaboration avec le Comité consultatif sur la main-d'œuvre infirmière, qui a contribué grandement à la rédaction de cette stratégie, l'Association des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick, le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick, l'Association des infirmières et infirmiers auxiliaires immatriculés du Nouveau-Brunswick, l'Université du Nouveau-Brunswick, l'Université de Moncton et les employeurs pour mettre en œuvre les mesures contenues dans la stratégie.

□